I Erläuterungen

Voraussetzungen gemäß KCBG und Abiturerlassen BG jeweils in der für den Abiturjahrgang geltenden Fassung

Standardbezug
Die nachfolgend ausgewiesenen Kompetenzbereiche sind für die Bearbeitung der jeweiligen Aufgabe besonders bedeutsam. Darüber hinaus können weitere, hier nicht ausgewiesene Kompetenzbereiche für die Bearbeitung der Aufgabe nachrangig bedeutsam sein, zumal die Kompetenzbereiche in engem Bezug zueinanderstehen. Die Operationalisierung des Bezugs zu den Kompetenzbereichen des Standardbezugs erfolgt in Abschnitt II.

Aufgabe	**Kompetenzbereiche**				
	K1	**K2**	**K3**	**K4**	**K5**
1.1	x	x			
1.2				x	x
1.3		x			
1.4		x	x		
2.1		x	x		
2.2		x		x	
2.3				x	x
2.4		x		x	x

Inhaltlicher Bezug
Die nachfolgend ausgewiesenen Themenfelder sind die wesentliche inhaltliche Grundlage für die vorliegenden Aufgaben. Darüber hinaus können weitere, hier nicht explizit ausgewiesene Themenfelder für die Bearbeitung nachrangig bedeutsam sein.
Q2: Konsum – und Investitionsfinanzierung
Q3: Marktpolitische Rahmenbedingungen in der Wirtschaftswelt
verbindliche Themenfelder: Selbstständigkeit und Unternehmensgründung (Q2.2), Arbeitsrecht (Q3.1)

II Lösungshinweise

In den nachfolgenden Lösungshinweisen sind alle wesentlichen Gesichtspunkte, die bei der Bearbeitung der einzelnen Aufgaben zu berücksichtigen sind, konkret genannt und diejenigen Lösungswege aufgezeigt, welche die Prüflinge erfahrungsgemäß einschlagen werden. Selbstverständlich sind jedoch Lösungswege, die von den vorgegebenen abweichen, aber als gleichwertig betrachtet werden können, ebenso zu akzeptieren.

<table>
<tr><th rowspan="2">Aufg.</th><th rowspan="2">erwartete Leistungen</th><th colspan="3">BE</th></tr>
<tr><th>I</th><th>II</th><th>III</th></tr>
<tr><td>1.1</td><td>beschreiben
<table><tr><th>Pflichten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (AN)</th><th>Pflichten der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (AG)</th></tr><tr><td>− Arbeitspflicht: Erfüllung der Tätigkeit, zu der man sich verpflichtet hat
− Treuepflicht: Einsetzen für die Interessen des Unternehmens
− Wettbewerbsverbot: Keine direkte Konkurrenz zur Arbeitgeberin bzw. zum Arbeitgeber
− Verschwiegenheitspflicht: Keine Weitergabe von Betriebsgeheimnissen
− Sorgfaltspflicht: Sorgfältige Behandlung von Arbeitsmitteln
− Anwendungspflicht von Schutzmaßnahmen gemäß Anweisungen
− Gehorsamspflicht bzw. betriebliche Rücksichtspflicht zur Gewährleistung der Ordnung und Sicherheit des Unternehmens
− Pflicht zur Krankmeldung
− Meldepflicht über vorliegende Schwangerschaft
− Auskunftspflicht über den Stand der Arbeit
− Pflicht zu konkreten Angaben, z.B. Spesen</td><td>− Zahlungspflicht: Zahlung der vereinbarten Vergütung für die Tätigkeit der AN
− Beschäftigungspflicht: Beschäftigung in angemessener Art und Weise
− Fürsorgepflicht: Sicherstellen der Arbeitsbedingungen ohne Gefährdung der Gesundheit
− Pflicht zur Zeugniserteilung
− Pflicht zur Gewährung von Urlaub
− Gleichbehandlungspflicht: Benachteiligungen u.a. aus Gründen von Rasse, Geschlecht und Alter unzulässig
− Informationspflicht: Information über alle betrieblichen Angelegenheiten (z.B. betriebliche Altersvorsorge)
− Anhörungspflicht: Anhörung von Arbeitnehmerinnen bzw. den Arbeitnehmern in allen Angelegenheiten, die sie oder ihn betreffen
− Datenschutzpflicht: Weitergabe aller gesammelten Daten nur mit ausdrücklicher Zustimmung</td></tr></table></td><td></td><td>10</td><td></td></tr>
<tr><td>1.2</td><td>skizzieren
Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN)
− Für den AN besteht die Pflicht, während der Arbeitszeit seine Arbeitsleistung zu erbringen. Die private Nutzung des betrieblichen Internetanschlusses stellt eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung des AN dar.
− Diese Pflichtverletzung gilt, wenn ein ausdrückliches Verbot zur privaten Nutzung des Internets vorliegt, aber auch, wenn zwischen AG und AN keine Absprachen über die Privatnutzung getroffen wurden.
− Um sich abzusichern, sollte sich der AN genau über etwaige Regelungen informieren.
− Der AN hat das Recht zur privaten Nutzung, wenn es ihm vom AG ausdrücklich erlaubt wurde. Dann darf er auch nicht vom AG kontrolliert werden.</td><td>10</td><td></td><td></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">Aufg.</th><th rowspan="2">erwartete Leistungen</th><th colspan="3">BE</th></tr>
<tr><th>I</th><th>II</th><th>III</th></tr>
<tr><td></td><td>Rechte und Pflichten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (AG).
− Der AG kann frei darüber entscheiden, ob und in welchem Umfang er seinen AN die Internet- und E-Mailnutzung ermöglicht.
− Der AG sollte die AN umfassend über den Umfang der erlaubten Nutzung als auch über eventuelle Kontrollen informieren.
− Ist die private Nutzung verboten und es liegt ein begründeter Verdacht eines Verstoßes vor, dürfen gezielt einzelne E-Mails oder der Browserverlauf kontrolliert werden.
− Der Einsatz von technischen Überwachungsprogrammen ist allerdings nur dann zulässig, wenn ein auf die bzw. den AN bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder eine andere schwerwiegende Pflichtverletzung vorliegt.
− Der AG hat im Falle des Verstoßes gegen klare Absprachen oder Regelungen das Recht zur Abmahnung und Kündigung, in schweren Fällen sogar zur außerordentlichen Kündigung.
Möglichkeiten der innerbetrieblichen Regelung
Es empfiehlt sich zur Absicherung beider Parteien Absprachen zu treffen, ob, wann und wie lange eine private Nutzung des Internets erlaubt ist.
Verbindliche Regelungen sollten in Betriebsvereinbarungen, im Intranet oder im Arbeitsvertrag formuliert werden.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>1.3</td><td>beurteilen
− Die vorliegende Betriebsvereinbarung untersagt dem Arbeitnehmer jede private Internetnutzung am Arbeitsplatz.
− Für das Verfassen privater E-Mails hat der Mitarbeiter seine Arbeitszeit genutzt und somit seine Arbeitspflichten vernachlässigt, woraus arbeitsrechtliche Konsequenzen entstehen.
− Der Arbeitgeber kann zunächst eine Abmahnung aussprechen.
− Mit der Abmahnung fordert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf, sein Verhalten in Zukunft zu ändern. Sie hat die Funktion, den Arbeitnehmer zu warnen, dass er im Wiederholungsfall mit einer Kündigung rechnen muss.
− In der Abmahnung muss der Pflichtverstoß konkret genannt sein.
− Bei einer anhaltenden Pflichtverletzung rechtfertigt die private Internetnutzung eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung. Der Arbeitnehmer hat sein Verhalten nicht geändert und kann unter Einhaltung von bestimmten Kündigungsfristen gekündigt werden.
− Bei einer gravierenden zeitlichen Vernachlässigung der Arbeitspflichten hat der Arbeitgeber das Recht zu einer außerordentlichen Kündigung ohne vorherige Abmahnung.</td><td></td><td></td><td>14</td></tr>
</table>

Nicht für den Prüfling bestimmt

<table>
<tr><th rowspan="2">Aufg.</th><th rowspan="2">erwartete Leistungen</th><th colspan="3">BE</th></tr>
<tr><th>I</th><th>II</th><th>III</th></tr>
<tr><td>1.4</td><td>darstellen
<table>
<tr><th></th><th>Tarifvertrag</th><th>Betriebsvereinbarung</th><th>Arbeitsvertrag</th></tr>
<tr><td>Geltungsbereich</td><td>Kollektivvertrag auf überbetrieblicher Ebene für alle organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer(AN) und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber(AG)</td><td>Kollektivvertrag auf betrieblicher Ebene
für alle AN eines Unternehmens</td><td>Individualvertrag für AN und AG</td></tr>
<tr><td>Vertragsparteien</td><td>Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, bzw. einzelne AG</td><td>Betriebsrat und AG eines Unternehmens</td><td>AN und AG</td></tr>
<tr><td>Inhalte</td><td>Lohn- und Gehaltstarifvertrag: Regelung von Lohn- und Gehaltsgruppen, Eingruppierung nach Qualifikation, Höhe des Arbeitsentgelts in den einzelnen Entgeltgruppen.
Manteltarifvertrag: Regelung weitergehender Arbeitsbedingungen (falls von den Tarifvertragsparteien vereinbart), Urlaub, Kündigungsfristen</td><td>Aufrechterhaltung der Ordnung im Betrieb wie Arbeitszeit, Pausen und Überstunden, Verhalten der AN wie das Behandeln von Arbeitsmaterial, Tragen von Schutzkleidung und Rauch- und Alkoholverbot</td><td>Regelungen für die einzelnen AN wie z.B. Aufgaben, Arbeitszeit und Entgelt</td></tr>
</table>

erklären
Rangordnungsprinzip:
Für jedes Arbeitsverhältnis geben mehrere Rechtsquellen Vorschriften, die sich teilweise widersprechen können. Für solche Fälle sind die Quellen hierarchisch geordnet und in einem Konfliktfall gilt das jeweils ranghöhere Recht. Das Verfassungsrecht steht über dem Gesetzesrecht. Dieses wiederum hat Vorrang vor dem Tarifvertrag, der über den Betriebsvereinbarungen steht. Die Betriebsvereinbarung geht dem Einzelarbeitsvertrag vor. In einem Arbeitsvertrag kann z.B. nicht geregelt werden, dass ein AN weniger Urlaubstage oder ein Gehalt unterhalb des tariflich vereinbarten Lohnes bekommt.

Günstigkeitsprinzip:
Im Arbeitsrecht wird von dem Rangprinzip jedoch abgewichen, wenn die nach der Rangordnung niedrigere Regelung für den AN günstiger ist. So kann im Arbeitsvertrag z.B. vereinbart werden, dass ein AN fünf Tage mehr Urlaub bekommt als es der Tarifvertrag vorsieht.</td><td>6</td><td>6

4</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>**Summe 50**</td><td>**16**</td><td>**20**</td><td>**14**</td></tr>
</table>

Aufg.	erwartete Leistungen	BE I	BE II	BE III
2.1	beschreiben – Das Einzelunternehmen wird von einer Person gegründet. – Es ist kein Mindestkapital für die Gründung notwendig, das Kapital muss allein von der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer aufgebracht werden. – Die Unternehmerin bzw. der Unternehmer haftet allein und unbeschränkt, d.h. mit ihrem bzw. seinem Geschäfts- und Privatvermögen. – Die Geschäftsführung und Vertretung des Unternehmens liegt allein bei der Einzelunternehmerin bzw. dem Einzelunternehmer. – Der erwirtschaftete Gewinn gehört allein der Einzelunternehmerin bzw. dem Einzelunternehmer und sie bzw. er trägt entstehende Verluste auch allein.		6	
	nennen Vorteile – Alleiniges Entscheidungsrecht – Flexibilität bei Entscheidungen, keine Abstimmung erforderlich – Alleiniger Gewinnanspruch – Vorschriften für die Gründung sehr einfach, nur Anmeldung im Handelsregister und Gewerbeanmeldung – Kein vorgeschriebenes Mindestkapital – Hohe Motivation, Gewinn meist die alleinige Einnahmequelle Nachteile – Hohes Risiko durch die alleinige und unbeschränkte Haftung mit dem Geschäfts- und Privatvermögen – Begrenzte Möglichkeiten bei der Kapitalbeschaffung – Alleiniges Entscheidungsrecht beeinträchtigt evtl. die Qualität der Entscheidungen – keine Absprache möglich	6		
2.2	erklären – Die Bilanz ist eine kurz gefasste Darstellung der Vermögens- und Kapitalwerte. – Es werden keine einzelnen Werte, sondern nur der Gesamtwert einer Bilanzposition angegeben. – Die Darstellung erfolgt nebeneinander in Kontenform. – Auf der linken Seite der Bilanz, der Aktiva-Seite, sind die Vermögenswerte dargestellt. Sie werden in Anlage- und Umlaufvermögen unterteilt. – Auf der rechten Seite, der Passiva-Seite, befindet sich das Kapital, unterteilt in Eigen- und Fremdkapital. – Während man auf der Passivseite die Herkunft der finanziellen Mittel (Finanzierung) ablesen kann, ergibt sich auf der Aktivseite die Verwendung der finanziellen Mittel (Investition). – Die Bilanz muss klar und übersichtlich aufgebaut sein. – Beide Seiten weisen die gleiche Summe auf (Bilanzwaage). – Die Bilanz wird mit der Firma und dem Aufstellungsdatum überschrieben. – Die Bilanz wird von der Unternehmerin bzw. dem Unternehmer unterschrieben.		6	

<table>
<tr><th rowspan="2">Aufg.</th><th rowspan="2">erwartete Leistungen</th><th colspan="3">BE</th></tr>
<tr><th>I</th><th>II</th><th>III</th></tr>
<tr><td></td><td>erstellen
Bilanz der Einzelunternehmung Hofgut e.K. (in EUR):

<table>
<tr><th>Aktiva</th><th colspan="2">Bilanz Hofgut e.K. zum 31.12.22</th><th>Passiva</th></tr>
<tr><td></td><td>€</td><td></td><td>€</td></tr>
<tr><td>I. Anlagevermögen</td><td></td><td>I. Eigenkapital</td><td></td></tr>
<tr><td>GuG</td><td>120.000</td><td>Kapital</td><td>161.400</td></tr>
<tr><td>Fuhrpark</td><td>35.000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>BGA</td><td>60.000</td><td>II. Fremdkapital</td><td></td></tr>
<tr><td>II. Umlaufvermögen</td><td></td><td>Bankdarlehen</td><td>80.000</td></tr>
<tr><td>Vorräte</td><td>25.000</td><td>Verbindlichkeiten</td><td>9.000</td></tr>
<tr><td>Forderungen</td><td>400</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Bank</td><td>6.000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Kasse</td><td>4.000</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>250.400</td><td></td><td>250.400</td></tr>
</table>
</td><td>5</td><td>3</td><td></td></tr>
<tr><td>2.3</td><td>berechnen
EK- Anteil
161.400€ / 250.400€ ·100% = 64,46%
FK – Anteil
89.000€ / 250.400€ ·100% = 35,54%

beurteilen
Die Hofgut e.K. hat mit ca. 64% eine sehr hohe Eigenkapitalquote.
Dieser hohe Eigenkapitalanteil steht einem vergleichsweise niedrigen Fremdkapitalanteil von ca. 36% gegenüber, d.h. der Verschuldungsgrad ist gering. Die Kapitalstruktur dient der Beurteilung der unternehmerischen Lage. Ein hoher EK-Anteil steht für finanzielle Stabilität und Unabhängigkeit und bildet einen guten Schutz vor eventuellen Schäden durch eingehende Verluste, da Unternehmen mit hohem EK-Anteil in der Lage sind, Verluste über längere Zeiträume hinweg abzufedern. Das Unternehmen ist also weniger anfällig für Krisen, auch das Ausfallrisiko gegenüber den Gläubigern nimmt mit wachsendem Eigenkapitalanteil ab. Die Möglichkeit einer Insolvenz ist deutlich geringer. Außerdem ist die Eigenkapitalquote eine wichtige Kennzahl zur Beurteilung der Kreditwürdigkeit eines Unternehmens. Ein hoher Anteil an Eigenkapital ist ein positives Signal für mögliche Geldgeberinnen und Geldgeber und entscheidet über die Vergabe von Fördermitteln und Krediten.</td><td>3</td><td></td><td>6</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td>2.4</td><td>vergleichen

<table>
<tr><td></td><td>Aufnahme Gesellschafter</td><td>Bankkredit</td></tr>
<tr><td>Mitsprache</td><td>Alle OHG-Gesellschafterinnen und OHG-Gesellschafter haben gleichermaßen Geschäftsführungs- und Vertretungsbefugnisse.</td><td>Die Bank hat keinen Einfluss auf die Geschäftsführung und Vertretung.</td></tr>
<tr><td>Haftung</td><td>Bei einer OHG haften alle Gesellschafterinnen und Gesellschafter unmittelbar, solidarisch und unbeschränkt mit Betriebs- und Privatvermögen.</td><td>Kreditnehmerin haftet alleine für Ausfallrisiko.</td></tr>
<tr><td>Gewinnbeteiligung</td><td>OHG-Gesellschafterinnen und OHG-Gesellschafter haben ein Recht auf Gewinnbeteiligung.</td><td>Gewinn verbleibt bei Gründerin.</td></tr>
</table>

abwägen
Die Hypothek auf eine Immobilie bzw. ein Grundstück wird in Höhe des Kredits in das Grundbuch eingetragen. Durch die laufenden Rückzahlungen wird die Hypothek kleiner, d.h. die Hypothek sinkt in gleichem Maße wie der Kredit. Die Hypothek ist damit an die konkrete Forderung aus dem Kreditvertrag gebunden. Nach vollständiger Rückzahlung hat die Bank keinen Anspruch mehr auf die Verwertung der Immobilie bzw. des Grundstücks und die Sicherheit erlischt. Für einen möglichen weiteren Kredit müsste eine neue Hypothek aufgenommen werden. Die Grundschuld an einer Immobilie oder einem Grundstück ist die erstrebenswertere Form der Kreditsicherung, da eine Grundschuld über die gesamte Kreditlaufzeit in voller Höhe bestehen bleibt. Weiterhin bleibt eine Grundschuld auch nach vollständiger Tilgung des Kredits im Grundbuch eingetragen (Eigentümergrundschuld) und könnte als Sicherheit für zukünftige Kredite dienen, was wiederum ein Vorteil für Tessa Lang ist. Für den Fall, dass Tessa Lang ihren Zahlungsverpflichtungen nicht nachkommt, hätte die Bank das Recht, sich in beiden Fällen ihr Geld durch eine Zwangsversteigerung der besicherten Immobilie bzw. des Grundstücks zurückzuholen.</td><td></td><td>6</td><td>9</td></tr>
<tr><td></td><td>**Summe 50**</td><td>**14**</td><td>**21**</td><td>**15**</td></tr>
</table>

III Bewertung und Beurteilung

Die Bewertung und Beurteilung erfolgt unter Beachtung der nachfolgenden Vorgaben nach § 33 der Oberstufen- und Abiturverordnung (OAVO) in der jeweils geltenden Fassung. Bei der Bewertung und Beurteilung der sprachlichen Richtigkeit in der deutschen Sprache sind die Bestimmungen des § 9 Abs. 12 Satz 3 OAVO in Verbindung mit Anlage 9b anzuwenden.

Bei der Bewertung und Beurteilung der Übersetzungsleistung in den Fächern Latein und Altgriechisch sind die Bestimmungen des § 9 Abs. 14 OAVO in Verbindung mit Anlage 9c anzuwenden.

Der Fehlerindex ist nach Anlage 9b zu § 9 Abs. 12 OAVO zu berechnen. Für die Ermittlung der Punkte nach Anlage 9a zu § 9 Abs. 12 OAVO sowie Anlage 9c zu § 9 Abs. 14 OAVO wird jeweils der ganzzahlige nicht gerundete Prozentsatz bzw. Fehlerindex zugrunde gelegt.

Für die Bewertung in den modernen Fremdsprachen ist der „Erlass zur Bewertung und Beurteilung von schriftlichen Arbeiten in allen Grund- und Leistungskursen der neu beginnenden und fortgeführten modernen Fremdsprachen in der gymnasialen Oberstufe, dem beruflichen Gymnasium, dem Abendgymnasium und dem Hessenkolleg“ vom 7. August 2020 (ABl. S. 519) zugrunde zu legen. Demnach erfolgt die Bewertung und Beurteilung mit der Maßgabe, dass lediglich bei der Ermittlung des Prüfungsergebnisses (Note) aus Prüfungsteil 1 und 2 gerundet wird.

Darüber hinaus sind die Vorgaben der Erlasse „Hinweise zur Vorbereitung auf die schriftlichen Abiturprüfungen (Abiturerlass)“, „Hinweise zur Vorbereitung auf die schriftlichen Abiturprüfungen im beruflichen Gymnasium (fachrichtungs-/ schwerpunktbezogene Fächer) (Abiturerlass BG)“ und „Durchführungsbestimmungen zum Landesabitur“ in der für den Abiturjahrgang geltenden Fassung zu beachten.

Als Kriterien für die Bewertung und Beurteilung dienen unter Beachtung der Zielsetzung der gymnasialen Oberstufe nach § 1 Abs. 2 OAVO neben dem Inhaltlichen auch die in den Kerncurricula genannten überfachlichen Kompetenzen, insbesondere die Sprachkompetenz und Wissenschaftspropädeutik; dies zeigt sich u.a. in qualitativen Merkmalen wie Strukturierung, Differenziertheit, (fach-)sprachlicher Gestaltung und Schlüssigkeit der Argumentation.

Im Fach Ernährungsökonomie besteht die Prüfungsleistung aus der Bearbeitung eines Vorschlags, wofür insgesamt maximal 100 BE vergeben werden können. Ein Prüfungsergebnis von **5 Punkten (ausreichend)** setzt voraus, dass mindestens 45% der zu vergebenden BE erreicht werden. Ein Prüfungsergebnis von **11 Punkten (gut)** setzt voraus, dass mindestens 75% der zu vergebenden BE erreicht werden.

Gewichtung der Aufgaben und Zuordnung der Bewertungseinheiten zu den Anforderungsbereichen

Aufgabe	Bewertungseinheiten in den Anforderungsbereichen			Summe
	AFB I	AFB II	AFB III	
1	16	20	14	**50**
2	14	21	15	**50**
Summe	**30**	**41**	**29**	**100**

Die auf die Anforderungsbereiche verteilten Bewertungseinheiten innerhalb der Aufgaben sind als Richtwerte zu verstehen.